

Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Kurir Pada PT Garuda Express Nusantara (J&T Express) Kota Pekanbaru

Dodi Agusra¹, Kiki Joesyana^{2*}, Arestina Delima Rajagukguk³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Persada Bunda

*Correspondent email: kiki.joesyana@stiepersadabunda.ac.id

Abstract: The purpose of this research was to determine the influence of work stress and work conflict on employee performance at PT. Garuda Express Nusantara Pekanbaru City. This research was conducted on December 2021 until June 2022 at PT Garuda Express Nusantara (J&T Express) Pekanbaru City located at Harapan Raya Street Pekanbaru City, Riau Province. The target of this research was the employee working at PT Garuda Express Nusantara Pekanbaru City. The research population were 91 employees. The samples selected were 91 employees obtained from Saturated Sampling Technique where all populations are made as samples. The data were gained through questionnaire distribution. The analysis method used was multiple linear regression analysis by using Statistics Product Service and Solution (SPSS) Program Version 20.0. Based on the hypothesis and research result, it could be concluded that work stress and work conflict have significant influence on sprinter employee performance at PT Garuda Express Nusantara Pekanbaru City which means that the higher work stress and work conflict then the lower employee performance and likewise. Work stress and work performance gave contribution 43.3% on employee performance while the rest 56,7% were influenced by other factors..

Keywords: Work Stress; Work Conflict; Employee Performance

PENDAHULUAN

Pembangunan di bidang ekonomi saat ini menunjukkan perkembangan yang sangat pesat. Hal ini ditandai dengan muncul dan tumbuhnya berbagai perusahaan yang masing-masing menjalankan usaha yang tidak sama. Usaha yang dijalankan oleh perusahaan-perusahaan tersebut sangat membantu dalam pemulihan kondisi ekonomi Indonesia. Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan yang tumbuh dan berkembang di Indonesia. Sektor jasa di Indonesia mampu memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan pendapatan nasional rata-rata sekitar 40% sampai 60% dari pendapatan nasional, melihat potensi seperti ini maka usaha sektor jasa menunjukkan pertumbuhannya yang sangat signifikan. Salah satunya adalah perusahaan yang bergerak dalam jasa pelayanan pengiriman barang dan jasa kurir. Kinerja sprinter di PT Garuda Express Nusantara (J&T Express) Kota Pekanbaru mengalami penurunan karena kuantitas pengiriman paket yang ditetapkan perusahaan untuk masing-masing kurir tidak tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan Begitu juga dengan menurunnya efektifitas karyawan dalam pengiriman barang dimana sprinter sering menunda pengantaran paket dan menunggu paket terlebih dahulu kemudian baru diantarkan ke konsumen. Stres kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan di dalam perusahaan, apalagi bila stress yang terjadi di tempat kerja dialami oleh karyawan hampir setiap hari. Tidak semua karyawan yang mengalami masalah dan kendala saat bekerja mengalami stres. Stres kerja merupakan tekanan yang karyawan rasakan diakibatkan oleh pekerjaan yang tidak dapat terpenuhi. Tuntutan pekerjaan secara tidak langsung akan memberikan beban kerja pada karyawan, seperti kebutuhan untuk bekerja dengan keras dan cepat, jumlah pekerjaan yang banyak dan waktu yang terbatas sehingga akan menimbulkan stres. Konflik kerja yang dialami kurir terjadi tidak hanya karena adanya persaingan saja. Konflik yang terjadi antara sprinter juga disebabkan karena permasalahan pribadi sprinter itu sendiri, salah satu faktornya adalah waktu kerja yang dijalani sprinter tersebut. Waktu kerja yang dilakukan sprinter bisa sampai malam, terkadang demi target banyak sprinter rela untuk mengantar paket hingga pukul 21.00 WIB. Akibat seringnya pulang malam, waktu untuk istirahat terbatas, menyebabkan karyawan tidak maksimal untuk bekerja lagi karena kelelahan dan cenderung sensitif serta sering marah dan menyalahi orang lain karena kesalahan dalam pengiriman paket hal ini mengakibatkan timbul konflik. Bukan hanya itu, biaya pulsa dan paket tidak

diberikan oleh perusahaan mengakibatkan terjadinya miss komunikasi antar karyawan karena seringnya kehabisan pulsa dan paket.

Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah atau ruang lingkup penelitian hanya pada karyawan sprinter PT Garuda Express Nusantara (J&T Express) terkhusus pada kurir yang berada di cabang Harapan Raya Kota Pekanbaru. Hal ini didasarkan pada pengamatan peneliti yang terdapat pada latar belakang masalah, dimana dari 4 (empat) cabang PT Garuda Express Nusantara (J&T Express), kurir di cabang Harapan Raya yang memiliki pencapaian target pengiriman barang paling rendah selama 5 (lima) tahun terakhir, jika dibandingkan dengan 3 (tiga) cabang lainnya.

Wibowo (2011:7) menyatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian performance ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Rivai dan Sagala (2013:548) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja, baik secara kuantitas ataupun kualitas karyawan yang didapatkan melalui penyelesaian tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing.

Sedarmayanti dalam Widodo (2015:133), mengungkapkan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: a. Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja), b. Pendidikan, c. Keterampilan, d. Manajemen kepemimpinan, e. Tingkat penghasilan, f. Gaji dan kesehatan, g. Jaminan sosial, h. Iklim kerja, i. Sarana dan prasarana, j. Teknologi, k. Kesempatan berprestasi. Menurut Snell dan Bohlander (2010:362), penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses penilaian yang dirancang untuk membantu karyawan mengerti peran, tujuan, ekspektasi, dan kesuksesan kinerja yang diadakan secara berkala. Terdapat beberapa pihak yang dijelaskan oleh Snell dan Bohlander (2010: 370-374), yang dapat melakukan penilaian kinerja antara lain : a. Penilaian oleh manajer atau supervisor, b. Penilaian diri, c. Penilaian bawahan, d. Penilaian rekan, e. Penilaian tim, f. Penilaian pelanggan.

Indikator kinerja digunakan untuk mengetahui seberapa baik kinerja yang telah dihasilkan oleh para pegawai baik. Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja pegawai menurut Afandi, (2018:89), mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu: 1. Kuantitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. 2. Kualitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja. 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Memanfaatkan berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya. 4. Inisiatif, Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

Masalah stres kerja dalam perusahaan menjadi gejala yang penting sejak mulai timbulnya tuntutan yang efektif dan efisien dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan. Stres kerja menjadi sesuatu yang harus diperhatikan dalam perusahaan, karena stres kerja akan membuat karyawan merasa gugup, cemas yang berlebihan, dan menjadi peningkatan emosi. Stres kerja juga akan mempengaruhi kondisi fisik karyawan, mengancam dan mengganggu pelaksanaan kinerja karyawan. Orang – orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan negatif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif (Zainal dkk, 2014:724) Menurut Hasibuan (2017:204), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-maraha, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Sedangkan Wirawan (2012:121), menyatakan stres kerja merupakan reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan kepada seseorang.

Stres kerja yang terjadi didalam suatu organisasi maupun perusahaan memiliki faktor-faktor penyebab timbulnya stres kerja. Faktor penyebab timbulnya stres kerja di dalam bukunya Zainal dkk (2017:310), ada beberapa penyebab timbulnya stres, sebagai berikut: 1. Tidak adanya dukungan sosial, 2. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan dikantor, 3. Pelecehan seksual, 4. Kondisi lingkungan kerja, 5. Manajemen yang tidak sehat, 6. Tipe kepribadian. Dampak Stres Kerja menurut Cox dalam Retyaningyas (dalam Fauji, H. 2013:19) membagi menjadi lima dampak dari stres kerja yaitu: 1. Subyektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, kesepian. 2. Prilaku, berupa mudah mendapatkan kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, prilaku impulsif, tertawa gugup. 3. Kongnifif, berupa ketidak mapuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat

sensitive terhadap kritik, hambatan mental. 4. Fisiologis, berupa kandungan gula darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkering, bola mata melebar, panas dan dingin. 5. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktifitas yang rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang. Untuk mengukur stres kerja yang terjadi ada beberapa indikator yang dapat digunakan. Indikator-indikator stres kerjadidalam bukunya Sule dan Saefullah (2019:398) adalah sebagai berikut: 1. Tuntutan tugas, 2. Tuntutan peran, 3. Tuntutan hubungan antar pribadi, 4. Struktur organisasi.

Kehidupan manusia maupun dunia kerja tidak akan terlepas dengan namanya konflik. Konflik biasanya timbul dalam kerja sebagai hasil adanya masalah komunikasi, hubungan pribadi atau organisasi. Menurut Fitriana (2013:189) konflik adalah perselisihan, pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dimana perbuatan yang satu berlawanan dengan yang lainnya sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu. Pengertian konflik kerja didalam bukunya adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi. Setiap memiliki konflik pasti memiliki latar belakang penyebab. Secara umum, proses terjadinya konflik terdiri dari tiga tahap; pertama; peristiwa sehari-hari, kedua; adanya tantangan, ketiga; timbulnya pertentangan. Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:238) bentuk - bentuk konflik sebagai berikut : 1. Konflik Tujuan, 2. Konflik Afektif, 3. Konflik Kognitif, 4. Konflik Prosedural, 5. Konflik Lainnya, seperti Konflik komunitas, konflik diplomatic, konflik ekonomi, konflik emosional, konflik sumber daya lingkungan, konflik eksternal, konflik kelompok, konflik internasional, konflik antarnegara, konflik antarpribadi, konflik organisasi, konflik antar sosial, konflik militer, konflik keagamaan, konflik ditempat kerja, konflik data, konflik hubungan dan konflik rasial.

Menurut Indriyatni (2010:203) ada beberapa faktor eksternal yang bisa menjadi pemicu timbulnya konflik, diantaranya adalah : 1. Komunikasi : yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan perpindahan dan pemahaman makna dari satu orang ke orang lain. Hanya dengan komunikasi segala informasi dan/ atau gagasan dapat disampaikan kepada pihak lain. Komunikasi yang tidak efektif akan berpotensi menimbulkan konflik. 2. Struktur : adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang aktivitas atau operasional kerja dari suatu perusahaan/organisasi itu dalam mencapai sasaran atau tujuan, secara struktural yang tercipta. Adanya sesuatu yang mengganggu terlaksananya aktivitas secara sistemik akan menimbulkan konflik secara struktural. Jadi dalam setiap aktivitas maupun operasional harus terstruktur. 3. Pribadi : yaitu hal-hal yang ada pada diri pribadi orang per orang, seperti kepribadian, norma-norma yang dianut, kebiasaan hidup atau budaya. Bila orang saling berhubungan atau berinteraksi dapat berpotensi menimbulkan konflik. Indikator konflik kerja menurut Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofrio (dalam Roboth, 2015:314) terdiri dari lima indikator, diantaranya: a. Tekanan kerja, b. Banyaknya tuntutan tugas, c. Kurangnya kebersamaan keluarga, d. Sibuk dengan pekerjaan, e. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil data dari PT Garuda Express Nusantara (J&T Express) cabang Harapan Raya Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kurir PT Garuda Express Nusantara (J&T Express) cabang Harapan Raya yang berjumlah 91 orang. Jenis data yang di gunakan adalah data kuantitatif dan data kualitatif yang sumber dara merupakan data primen dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah dengan melakukan wawancara dan menyebar angket juga melakukan dokumentasi agar data yang di dapatkan valid. Teknik analisis data menggunakan program SPSS dengan melakukan beberapa uji kualitas data dan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dalam mengukur suatu konstruk, dan apakah dimensi-dimensi yang diukur secara sungguh-sungguh mampu menjadi item-item dalam pengukuran. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total score. Uji Validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 42 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah apabila korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan dengan tingkat signifikansi 5% $df =$

$n-2 (91-2) = 89$ $r_{tabel} = 0.2061$. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Person Correlation	rtabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1 1	0.610	0.20	Valid
	X1 2	0.650	0.20	Valid
	X1 3	0,707	0.20	Valid
	X1 4	0,673	0.20	Valid
	X1 5	0.833	0.20	Valid
	X1 6	0.494	0.20	Valid
	X1 7	0.850	0.20	Valid
	X1 8	0.596	0.20	Valid
	X1 9	0.716	0.20	Valid
	X1 10	0.837	0.20	Valid
	X1 11	0.754	0.20	Valid
	X1 12	0.520	0.20	Valid
Konflik Kerja (X2)	X2 1	0.621	0.20	Valid
	X2 2	0.482	0.20	Valid
	X2 3	0.594	0.20	Valid
	X2 4	0.560	0.20	Valid
	X2 5	0.788	0.20	Valid
	X2 6	0.564	0.20	Valid
	X2 7	0.714	0.20	Valid
	X2 8	0.547	0.20	Valid
	X2 9	0.610	0.20	Valid
	X2 10	0.665	0.20	Valid
	X2 11	0.681	0.20	Valid
	X2 12	0.574	0.20	Valid
	X2 13	0.451	0.20	Valid
Kinerja (Y)	X2 14	0.417	0.20	Valid
	X2 15	0.431	0.20	Valid
	Y 1	0.556	0.20	Valid
	Y 2	0.455	0.20	Valid
	Y 3	0.620	0.20	Valid
	Y 4	0.635	0.20	Valid
	Y 5	0.812	0.20	Valid
	Y 6	0.446	0.20	Valid
	Y 7	0.804	0.20	Valid
	Y 8	0.655	0.20	Valid
	Y 9	0.548	0.20	Valid
	Y 10	0.738	0.20	Valid
	Y 11	0.812	0.20	Valid
	Y 12	0.555	0.20	Valid
	Y 13	0.460	0.20	Valid
Y 14	0.385	0.20	Valid	
Y 15	0.351	0.20	Valid	

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari Tabel 1 dapat diketahui hasil uji validitas variabel Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja mempunyai r hitung setiap pernyataan lebih besar dari nilai rtabel dan valid digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Reliabilitas

Untuk pengujian reliabilitas penulis akan melihat dari nilai Cronbach Alpha. Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, jika nilai alpha lebih besar dari 0,60 maka data yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Hasil Uji Reliabilitas terhadap 3 instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Stress Kerja	0.925	0.6	Reliable
Konflik Kerja	0.898	0.6	Reliable
Kinerja	0.902	0.6	Reliable

Sumber : Data Olahan 2022

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien *Alpha* dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas Data dengan Kolmogorov – Smirnov Test

Pengujian Normalitas Data dilakukan pada model regresi yang akan diuji dengan melihat grafik *normal probability – plot of regression standardized residuals*. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi > 0,05. Hasil dari pengujian normalitas dengan analisis grafik dapat dilihat dari tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	10.00185272
	Absolute	.077
Most Extreme Differences	Positive	.077
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.735
Asymp. Sig. (2-tailed)		.653

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari hasil Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,653. Nilai 0.653 > nilai Sig. 0.05 maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas timbul sebagai akibat adanya hubungan kausal antar dua variabel bebas atau lebih adanya kenyataan bahwa variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	34.905	5.560		6.278	.000		
STRES KERJA	.174	.112	.163	2.552	.124	.995	1.005
KONFLIK KERJA	-.044	.109	-.043	-.406	.686	.995	1.005

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan, 2022

Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai Collinearity Statistics nilai VIF yaitu $1.005 < 10$ maka gejala multikolinieritas tidak terdeteksi.

Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap kinerja yang dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan beberapa analisis statistik. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS, diperoleh data-data sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34.905	5.560		6.278	.000
1 STRES KERJA	.174	.112	.163	2.552	.124
KONFLIK KERJA	-.044	.109	-.043	-.406	.686

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan spss, diperoleh data-data sebagai berikut:

Dari Tabel 5 maka akan dapat diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \text{ dengan hasil jelasnya } Y = 34.905 + 0.174 - 0.044$$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari B1 bernilai positif, B2 bernilai negatif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan persamaannya akan menimbulkan peningkatan pula pada variabel terikatnya, seperti :

1. Konstanta sebesar 34.905 artinya jika Stres Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) nilainya adalah 0, maka Kinerja (Y) bernilai naik sebesar 34.905.
2. Nilai Koefisien Regresi Stres Kerja (X1) positif sebesar (0.174) .Hal ini menunjukkan apabila ada kenaikan 1 satuan pada variabel stress kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.174 dengan asumsi bahwa variabel lain konstan.
3. Nilai Koefisien Konflik Kerja (X2) sebesar (-0,044) bernilai negatif. Hal ini menunjukkan apabila ada kenaikan 1 satuan pada variabel konflik kerja, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,044 dengan asumsi bahwa variabel lain konstan.

Uji t (Parsial)

Pembuktian Hipotesis secara parsial dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya, sehingga nantinya dapat diketahui variabel bebas mana yang paling dominan yang mempengaruhi variabel terikat, Uji t dilakukan dengan membandingkan kriteria thitung dengan ttabel : thitung < ttabel maka H0 diterima, Ha ditolak (tidak terdapat pengaruh yang signifikan). t-hitung > t-tabel maka H0 ditolak, Ha diterima (terdapat pengaruh yang signifikan). Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t- hitung dengan t-tabel pada signifikan 5 % ($\alpha= 0,05$).

Tabel 6. Uji t

Model	Unstandardized		Standar	t	Sig.
	Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34.905	5.560		6.278	.000
1 STRES KERJA	.174	.112	.163	2.552	.0124
KONFLIK KERJA	-.044	.109	-.043	-.406	.686

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pada Stres Kerja (X1) dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t-hitung sebesar 2.552. Maka bila dibandingkan pada t-tabel pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 1.987 dapat dilihat bahwa t-hitung lebih besar dari t-Tabel ($2.552 > 1.987$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Sprinter pada J&T Express Kota Pekanbaru.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pada variabel Konflik Kerja (X2) dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t-hitung sebesar -0.406. Maka bila dibandingkan pada t-tabel pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 1,987 dapat dilihat bahwa t-hitung lebih kecil dari t-Tabel ($-0.406 < 1.987$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Konflik Kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) Sprinter pada J&T Express Kota Pekanbaru.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menunjukkan pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, derajat kepercayaan atau tingkat signifikansi (α) yang digunakan adalah 5% (0,05). Dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai F hasil pengujian (Fhitung) dengan nilai F berdasarkan tabel (Ftabel) dimana nilai Ftabel ditentukan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel, dimana df adalah $n-2-1$ ($91-2-1$) = 88, maka diperoleh nilai Ftabel sebesar 1,987 atau dengan tingkat kepercayaan 0,05. Dimana apabila Fhitung > Ftabel atau memiliki tingkat signifikan < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima, begitu pula sebaliknya.

Tabel 7. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	273.961	2	136.981	2.339	.267b
1 Residual	9003.335	88	102.311		
Total	9277.297	90			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KONFLIK KERJA, STRES KERJA

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil Fhitung (2.339) > Ftabel (1.987) maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Stres Kerja (X1) Konflik Kerja (X2), berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) Sprinter Pada J&T Express Kota Pekanbaru.

Koefisien Determinasi (R²)

Apabila nilai R² mendekati + 1 maka secara bersama-sama variabel- variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang cukup kuat terhadap variabel terikatnya. Berikut hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS yang dapat mengukur tingkat kontribusi penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667a	.445	.433	5.21766

a. Predictors: (Constant), KONFLIK KERJA, STRES KERJA

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari Tabel 8 di dapat nilai Adjusted R Square 0.433 hal ini berarti secara simultan variabel X1 dan X2 memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel Y. Dan nilai Adj R Square 0.433 berarti secara simultan variabel X1 dan X2 memberikan kontribusi terhadap variabel Y Sebesar 43.3%, sisanya 56.7% dijelaskan variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan atas hasil dan pembahasan mengenai pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan bagian kurir pada PT Garuda Express Nusantara Pekanbaru, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Garuda Express Nusantara Pekanbaru. 2. Konflik kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Garuda Express Nusantara Pekanbaru. 3. Stres kerja dan Konflik Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Garuda Express Nusantara Pekanbaru. 4. Stres kerja dan konflik kerja memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 43,3%, sementara sisanya 56,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. PT Garuda Express Nusantara diharapkan tidak memberikan tuntutan tugas yang dapat membebani karyawan sehingga karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja dan tidak menimbulkan berbagai gejala yang dapat menyebabkan stress kerja. PT Garuda Express Nusantara Pekanbaru agar dapat memberikan perhatian lebih kepada karyawannya dan memandang hasil pekerjaanmkaryawan secara baik sehingga tidak akan terjadi konflik internal antara karyawan terhadap karyawan lainnya, dan karyawan terhadap pimpinan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi P., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*., Zanafa Publishing., Riau.
- Bohlander, George, and Snell., (2010). *Principles of Human Resource Management*, 15th ed, Mason, OH: South Western., Cengage Learning.
- Eko Widodo, Suparno (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fitriana, Yudha Rahayu., (2013). *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa*., Trenggalek.
- Indriyatni, Lies., (2010). *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Organisasi/Perusahaan*., Fokus Ekonomi., Semarang.
- Ivanko, Hamali. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*., CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P., (2012). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*., Bumi Aksara., Jakarta.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Roboth, Jane Y. (2015). *Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja dan Kinerja Wanita Berperan Ganda pada Yayasan Compassion East Indonesia*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3, No.1
- Sedarmayanti., (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*., Refikaditama., Bandung.
- Sule, Erni Tisnawati dan Sifullah, Kurniawan., (2019). *Pengantar Manajemen*., Edisi Revisi, Cetak Ke-12., Kencana., Jakarta.
- Wibowo., (2014). *Manajemen Kinerja*., Edisi Revisi Ke-4., Raja Grafindo Persada., Jakarta.
- Wirawan, (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal, Veithzal Rivai; Ramly Mansyur; Mutis Thoby dan Arafah Willy., (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*., Edisi Keempat Cetakan Keduabelas., Raja Grafindo Persada., Jakarta.